

---

**PENGARUH SISTEM MUTASI PEGAWAI BAGIAN *MERIT SYSTEM* TERHADAP PRESTASI KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT (BKD) KOTA CILEGON**

**Anton Aliyana; Endang Supardi; Adman**

Email: antonaliyana@yahoo.co.id; endang-supardi@upi.edu; adman@upi.edu

**ABSTRAK**

Penelitian ini adalah belum optimalnya prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Cilegon. Aspek yang diteliti dalam penelitian ini adalah sistem mutasi pegawai dan prestasi kerja. Penelitian ini menggunakan metode survey penjelasan, teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran angket. Instrumen yang digunakan adalah angket model skala Likert. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi. Jumlah anggota populasi 43 orang. Analisis data diketahui bahwa koefisien korelasi sistem mutasi pegawai terhadap prestasi kerja dalam kategori sedang. Kesimpulan hasil penelitian menunjukkan sistem mutasi pegawai berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Cilegon. Secara garis besar keadaan sistem mutasi pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Cilegon termasuk kategori baik.

**Kata Kunci: Sistem Mutasi Pegawai, Prestasi Kerja**

**ABSTRACT**

*This research raises the issue about the declining job performance of the employees in agency staffing and training Cilegon city. The aspects which studied in this research are the mutation system of employee and the job performance. This research uses survey description method. The data is collected by distributing questionnaires. The writer uses the instrument of questionnaire through Likert scale models. The analysis of data uses regression analysis. Number of population member is 43 person. Analysis of the data finds that the correlation coefficient between mutation system of employee job performance is in the medium category. In conclusion, the results of this research shows that the mutation system of employee affect the job performance of employee at agency staffing and training Cilegon city. In general, the condition of mutation system of employee in agency staffing and training Cilegon city is good.*

**Keyword : Mutation System of Employee, Job Performance**

Setiap organisasi atau instansi-intansi ingin meningkatkan kinerja bagi para pegawainya. Program perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelum mengalami pindah kerja. Mutasi atau rotasi kerja dilakukan untuk menghindari kejenuhan pegawai pada rutinitas pekerjaan yang terkadang membosankan serta memiliki fungsi tujuan lain supaya seseorang dapat menguasai dan mendalami pekerjaan lain di bidang yang berbeda pada suatu perusahaan. Transfer terkadang dapat dijadikan sebagai tahapan awal atau batu loncatan untuk mendapatkan promosi di waktu mendatang. Mereka yang mendapat promosi akan memperoleh tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang lebih besar. Seperti yang terjadi di Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Cilegon mengambil langkah-langkah yang akan membantu memenuhi keinginan dan kebutuhan pegawai sesuai dengan kemampuan pegawainya. Fenomena kondisi tersebut, diharapkan pegawai memiliki perilaku dan prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai penunjang upaya pencapaian tujuan organisasi, langkah tersebut diantaranya dengan penerapan sistem mutasi.

Sistem mutasi selain dapat meningkatkan semangat kerja, dapat pula memberikan kesempatan kepada pegawai untuk lebih meningkatkan prestasi kerja pegawai. Proses membuat keputusan tentang pemberian kebijakan mutasi ada berbagai pertimbangan, karena keputusan yang salah dalam melaksanakan mutasi akan menimbulkan efek samping yang tidak baik bagi pegawai dan perusahaan itu sendiri. Sebagai contoh jika seorang pegawai sudah lama dalam satu jabatan atau didepartemen tertentu dan mempunyai prestasi kerja yang sangat baik, tapi ternyata mengalami mutasi atau dimutasikan kebagian yang tidak sesuai dengan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki, sehingga menurunkan prestasi dan semangat kerja dari pegawai itu sendiri, yang akhirnya berdampak pada kerugian perusahaan. Maka untuk menghindari hal tersebut perlu diadakannya sasaran atau standar kinerja untuk menunjang seberapa besar prestasi tingkatan kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan sistem tugasnya. Diwaktu pada saat mengalami mutasi seorang pegawai tersebut bisa mengembangkan pekerjaannya sesuai dengan kemampuannya serta pegawai akan mendapat pengetahuan lebih dari pekerjaannya itu.

Organisasi mengharapkan tingginya prestasi kerja pegawainya atau dengan kata lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, melalui penilaian tertentu. Penilaian dilakukan agar perusahaan dapat mengetahui dan membedakan antara pegawai yang berprestasi dan tidak berprestasi. Penilaian prestasi kerja jelas akan mempengaruhi kinerja pegawai dan organisasi secara keseluruhan karena mereka akan merasa dihargai, diperhatikan dan memberikan keuntungan tersendiri seperti memperluas kesempatan untuk dipromosikan atau dimutasikan menurunnya kemungkinan didemosikan serta membuat mereka semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya.

Selain itu dalam mewujudkan prestasi kerja yang baik perusahaan juga menetapkan sasaran kinerja bagi para pegawainya. Dari sasaran kinerja ini akan muncul sebuah hasil indikator prestasi seorang pegawai yang dimana dilihat dari kepemimpinan kerja, kedisiplinan kerja, kerjasama serta pelayanan kerja dalam melakukan sebuah pekerjaan. Seperti yang terjadi di Badan Kepegawaian dan Diklat Pemerintah Kota (BKD) Cilegon yang dimana untuk mewujudkan suatu prestasi kerja bagi pegawainya menetapkan sebuah ketetapan kinerja.

Prestasi kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi. Organisasi harus senantiasa menjaga dan memelihara prestasi kerja pegawai.

---

Prestasi kerja merupakan kekuatan atau kemampuan yang menunjukkan pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki demi pencapaian tujuan organisasi. Seperti pendapat yang di sampaikan oleh Malayu S. P Hasibuan (2003:94) mengemukakan bahwa, “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Berbagai upaya dapat dilakukan oleh organisasi, agar pegawai tetap memiliki prestasi kerja yang tinggi. Salah satu faktor yang diduga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai adalah dengan pemindahan/mutasi pegawai. Berkaitan dengan usaha untuk meningkatkan prestasi kerja yang dilaksanakan perusahaan, sudah sewajarnya perusahaan melaksanakan fungsi-fungsi tersebut, dan mutasi merupakan salah satu bagian dari fungsi pengembangan yang dapat dilakukan perusahaan untuk mengatasi turunnya prestasi kerja.

Mutasi dapat mengurangi kebosanan dan kejenuhan dalam bekerja serta untuk meningkatnya prestasi kerja pegawainya. Jadi, adanya mutasi akan sangat berguna bagi setiap pegawai untuk mengurangi rasa bosan/jenuh yang mungkin timbul. Hal ini senada dengan pendapat Soewarno Handyaningrat (1992:13) bahwa: “perpindahan pegawai dapat membantu mengurangi rasa bosan/jenuh yang mungkin timbul, menambah pengalaman dan kegairahan kerja sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai”. Penjelasan diatas menerangkan bahwa sistem mutasi pegawai yang diterapkan sangat berdampak positif terhadap prestasi kerja pegawainya. Maka dari itu apabila kebijakan yang diterapkan organisasi ini selalu diperhatikan dengan baik agar bisa memicu dorongan pegawai dalam meningkatkan suasana kinerja yang baik yang dimana akan berdampak dalam meningkatkan prestasi kerja yang maksimal sesuai dengan tujuan organisasi.

Secara khusus, tujuan penelitian ini adalah mengetahui bagaimana gambaran tingkat sistem mutasi pegawai pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Kota Cilegon, mengetahui bagaimana gambaran tingkat prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Kota Cilegon, dan mengetahui adakah pengaruh sistem mutasi pegawai terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Kota Cilegon.

Sebagaimana telah diungkapkan pada latar belakang, pendekatan yang digunakan untuk memecahkan masalah penelitian digunakan pendekatan psikologi tentang perilaku, khususnya teori perilaku organisasi yaitu, pengembangan manajemen SDM.

Konsep dasar perilaku organisasi dibangun oleh dua komponen utama yaitu individu dengan berbagai karakteristiknya dan organisasi dengan berbagai karakteristiknya pula. Gibson (1996:13) mengemukakan bahwa “perilaku individu dipengaruhi oleh karakteristik individu dan karakteristik organisasi”. Perilaku tersebut akhirnya akan menentukan hasil perilaku atau kinerja.

Pendekatan perilaku ini menggunakan model hubungan S-O-B-C (*Luthans (2006:197-199)*) merupakan pendekatan yang cukup baik dalam membuat identifikasi mengenai variabel-variabel yang cukup berarti dan mempengaruhi perilaku manusia dalam suatu organisasi.

Sistem mutasi pegawai mewakili situasi yang menyediakan stimulus (S) yang dapat diamati, dihayati, dan dialami oleh organisme (O) atau individu, melahirkan persepsi atau interpretasi terhadap stimulus yang pada akhirnya melahirkan perilaku (B) tertentu. Selanjutnya perilaku yang ditampilkan individu akan menimbulkan perubahan di lingkungannya berupa hasil perilaku C (*consequence*) yaitu sebuah kinerja individu untuk

---

mencapai sebuah prestasi kerja. Hal tersebut pada prestasi kerja dapat tercapai dengan adanya suatu ukuran-ukuran prestasi kerja, yang dimana sebelumnya ukuran ini sudah tercantum di Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Kota Cilegon, Beberapa indikator atau kriteria diantaranya adalah : (1) Kepemimpinan Kerja, (2) Kedisiplinan Kerja, (3) Kerjasama, dan (4) Pelayanan Kerja. Berdasarkan ukuran prestasi diatas bahwa sebelumnya di dapat berdasarkan uraian stimulus yaitu sistem mutasi pegawai yang sebelumnya mengacu pada manajemen sumber daya manusia, yang dimana menurut A.F. Stoner (1996) manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat untuk bisa *mengembangkan karirnya* pada saat organisasi memerlukannya. Penjelasan diatas bahwa mengembangkan karir merupakan salah satu bentuk dari proses fungsi sumber daya manusia yaitu fungsi pengembangan karir pada individu, dari proses pengembangan karir tersebut terdapat bentuk-bentuk pengembangan menurut Bambang Wahyudi (1996 : 166) yang terdiri dari : 1) mutasi, 2) Pendidikan dan pelatihan, yang kemudian dari bentuk pengembangan tersebut melahirkan sebuah proses pemindahan tenaga kerja yaitu sistem mutasi yang bertujuan meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai prestasi kerja. Proses mutasi ini terdapat beberapa system yang mendukung itu tercapainya sebuah prestasi kerja yang baik. Seperti dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibun (2001:103) mengemukakan tentang dasar atau sistem mutasi pegawai yaitu: Merit System, Seniority system, dan Spion system. Dari ketiga sistem tersebut sistem yang lebih mengacu untuk perkembangan prestasi adalah sistem merit yang dimana sistem tersebut memiliki sistem pengukuran dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Uraian diatas bahwa sistem mutasi pegawai mewakili situasi yang menyediakan stimulus (S) sebagai input yang dapat diamati, dihayati, dan dialami oleh organisme (O) atau sehingga individu, melahirkan persepsi atau interpretasi terhadap stimulus yang pada akhirnya melahirkan perilaku (B) tertentu. Selanjutnya perilaku yang ditampilkan individu akan menimbulkan perubahan di lingkungannya berupa hasil perilaku C (*consequence*) yaitu sebuah kinerja individu untuk mencapai sebuah prestasi kerja. Sehingga sistem mutasi menjadi proses terbentuknya dari sebuah pengukuran prestasi kerja.

Penelitian ini, penulis menggunakan teori Likert alasannya karena teori tersebut sederhana dan terfokus pada hubungan antara sistem mutasi pegawai yang erat kaitannya dengan prestasi kerja pegawai di sebuah organisasi.

## METODE

Langkah-langkah dalam suatu penelitian disebut prosedur penelitian atau metode penelitian. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan, maka metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survey eksplanasi (*expalantory survey*).

Penggunaan metode survey eksplanasi ini, penulis melakukan pengamatan untuk memperoleh gambaran dua variabel, yaitu variabel sistem mutasi pegawai bagian *merit system* dan variabel prestasi kerja pegawai. Apakah terdapat pengaruh positif pada pembinaan prestasi kerja terhadap sistem mutasi pegawai bagian *merit system* dan seberapa besar pengaruh sistem mutasi pegawai bagian *merit system* terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Kota Cilegon.

Berdasarkan uraian di atas, yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pelaksanaan Sistem Mutasi Pegawai bagian *merit system* di Badan kepegawaian dan Diklat (BKD) Kota Cilegon, dan yang menjadi anggota populasi adalah semua pegawai di Badan kepegawaian dan Diklat Kota Cilegon yang berjumlah 43 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel-Variabel Yang diteliti pada penelitian ini meliputi dua variabel inti, yaitu Sistem mutasi sebagai variabel bebas (Variabel X) dan prestasi kerja sebagai variabel terikat (Variabel Y). Data dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran angket (kuesioner) yang disebarakan kepada 43 responden yang merupakan populasi pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Kota Cilegon yang pernah dimutasikan.

Analisis data dalam penelitian ini akan diarahkan untuk menjawab permasalahan sebagaimana diungkapkan pada rumusan masalah. Untuk mempermudah dalam mendeskripsikan data penelitian, maka peneliti menggunakan kriteria tertentu yang mengacu pada rata-rata skor kategori angket yang diperoleh responden. Skor kategori yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 5 kategori skor yang dikembangkan dalam skala Likert. Adapun kriteria yang dimaksud adalah sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Kriteria Analisis Data Deskripsi**

Rentang Kategori Skor	Penafsiran
1.00 – 1.79	Sangat Tidak Efektif/Sangat Rendah
1.80 – 2.59	Tidak Efektif/Rendah
2.60 – 3.39	Cukup Efektif/Sedang
3.40 – 4.19	Efektif/Tinggi
4.20 – 5.00	Sangat Efektif/Sangat Tinggi

*Sumber: diadaptasi dari skor kategori Likert.*

Gambaran data variabel terhadap sistem mutasi pegawai diperoleh melalui perhitungan skor rata-rata terhadap skor jawaban responden. Analisis data dalam penelitian ini akan diarahkan untuk menjawab permasalahan sebagaimana diungkapkan pada rumusan masalah untuk mempermudah dalam mendeskripsikan data penelitian, maka peneliti menggunakan kriteria tertentu yang mengacu pada rata-rata skor kategori angket yang diperoleh responden. Penggunaan skor kategori ini digunakan sesuai dengan 5 kategori skor yang dikembangkan dalam skala likert yang terdapat pada tabel kriteria analisis data deskripsi dan digunakan dalam penelitian ini.

Variabel sistem mutasi pegawai pada penelitian ini diukur melalui indikator sistem mutasi, standar kriteria, produktivitas kerja, dan kebutuhan posisi. Variabel prestasi kerja pada penelitian ini diukur melalui indikator kepemimpinan kerja, kedisiplinan kerja, dan kerjasama.

Variabel sistem mutasi pegawai pada penelitian ini diukur melalui (1) indikator standar kriteria yang diukur melalui tingkat kemampuan kerja, tingkat kinerja pegawai, dan tingkat

mutu kerja; (2) indikator produktivitas kerja yang diukur melalui tingkat disiplin kerja, tingkat loyalitas kerja, tingkat hasil kerja, dan tingkat pengalaman kerja; (3) indikator kebutuhan posisi yang diukur melalui tingkat pemindahan tenaga kerja, tingkat penempatan posisi dalam jabatan, tingkat pergantian tenaga kerja, dan tingkat pemutusan hubungan kerja. Ukuran tentang variabel sistem mutasi pegawai ini diukur melalui 11 pernyataan item angket. Berdasarkan perhitungan dari 43 responden. Deskripsi variabel sistem mutasi pegawai diperoleh perhitungan persentase terhadap skor jawaban responden sebagaimana tercantum pada lampiran. Untuk mempermudah dalam mendeskripsikan data penelitian, maka peneliti menggunakan kriteria tertentu yang mengacu pada rata-rata skor kategori angket yang diperoleh responden. Penggunaan skor kategori ini digunakan sesuai dengan 5 kategori skor yang dikembangkan dalam skala likert dan digunakan dalam penelitian ini. Adapun kriteria yang dimaksud adalah sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Kriteria Analisis Data Deskripsi**

Rentang Kategori Skor	Penafsiran
1.00 – 1.79	Sangat Tidak Efektif
1.80 – 2.59	Tidak Efektif
2.60 – 3.39	Cukup Efektif
3.40 – 4.19	Efektif
4.20 – 5.00	Sangat Efektif

Sumber: diadaptasi dari skor kategori Likert.

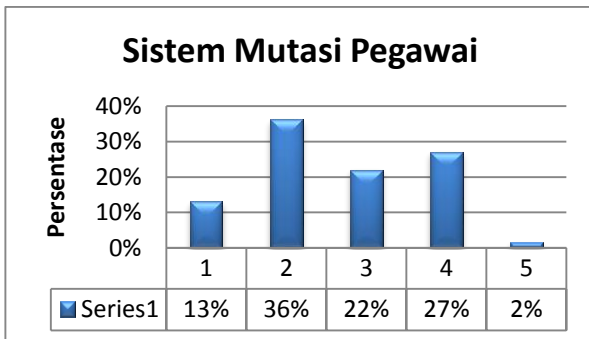
Gambaran sistem mutasi pegawai dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3**  
**Gambaran Sistem Mutasi Pegawai**

Alternatif jawaban	f	bobot xf	persentase
1	62	62	13%
2	171	342	36%
3	104	312	22%
4	128	512	27%
5	8	40	2%
Jumlah	473		100%
Skor Rata-rata			<b>2.68</b>

Persepsi responden tentang sistem mutasi pegawai sebagaimana diragakan pada tabel di atas menunjukkan bahwa sebesar 36% dari keseluruhan responden yang diteliti, menyatakan **cukup efektif**. Dengan demikian secara empirik diketahui bahwa sistem mutasi pegawai berada pada tingkat **cukup efektif**.

Rekapitulasi hasil skoring di atas secara lebih jelas digambarkan pada grafik di bawah ini:



**Gambar 1**  
**Tanggapan Responden Terhadap Variabel Sistem Mutasi Pegawai**

Tabel dan gambar di atas menunjukkan bahwa gambaran sistem mutasi pegawai dinyatakan **cukup efektif**. Hal ini terlihat dari keseluruhan skor jawaban responden yang diteliti terpusat pada jawaban alternative 2 yaitu sebanyak 36% dari jumlah keseluruhan responden untuk indikator sistem mutasi pegawai rata-ratanya sebesar 2,68. Apabila dikonsultasikan dengan kriteria penafsiran pada tabel analisis data deskripsi angka tersebut berada pada 2,60-3,39 atau berada pada kategori **cukup efektif**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gambaran sistem mutasi yang dilaksanakan di BKD kota Cilegon **cukup efektif**.

Variabel prestasi kerja dalam penelitian ini diukur melalui indikator (1) Kualitas kerja yang diukur berdasarkan tingkat kontribusi pekerjaan, dan tingkat pemahaman kerja, (2) Kuantitas kerja yang diukur berdasarkan tingkat penyelesaian tugas, dan tingkat efektivitas waktu, (3) Kerjasama yang diukur berdasarkan tingkat pemecahan dalam masalah, tingkat aktivitas, dan tingkat kejujuran, (4) Kompetensi yang diukur berdasarkan tingkat kualitas kerja, tingkat kreatifitas, dan tingkat mematuhi prosedur organisasi. Ukuran tentang variabel prestasi kerja diukur melalui 10 pernyataan item angket. Berdasarkan perhitungan dari 43. Deskripsi variabel prestasi kerja pegawai diperoleh melalui perhitungan persentase terhadap hasil jawaban responden sebagaimana tercantum pada lampiran. Untuk mempermudah dalam mendeskripsikan data penelitian, maka peneliti menggunakan kriteria tertentu yang mengacu pada rata-rata skor kategori angket yang diperoleh responden. Penggunaan skor kategori ini digunakan sesuai dengan 5 kategori skor yang dikembangkan dalam skala likert dan digunakan dalam penelitian ini. Adapun kriteria yang dimaksud adalah sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Kriteria Analisis Data Deskriptif**

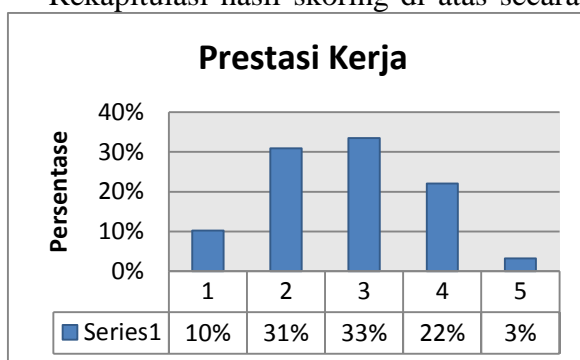
Rentang Kategori Skor	Penafsiran
1.00 – 1.79	Sangat Rendah
1.80 – 2.59	Rendah
2.60 – 3.39	Sedang
3.40 – 4.19	Tinggi
4.20 – 5.00	Sangat Tinggi

Gambaran pengembangan sumber daya manusia dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 5**  
**Gambaran Prestasi Kerja**

Alternatif jawaban	f	bobot xf	persentase
1	44	44	10%
2	133	266	31%
3	144	432	33%
4	95	380	22%
5	14	70	3%
Jumlah	430		100%
Skor Rata-rata			2.77

Persepsi responden tentang kinerja karyawan sebagaimana diragakan pada tabel di atas menunjukkan bahwa sebesar 33% dari keseluruhan responden yang diteliti, menyatakan telah sedang. Dengan demikian secara empirik diketahui bahwa kinerja karyawan berada pada tingkat sedang. Rekapitulasi hasil skoring di atas secara lebih jelas digambarkan pada



grafik dibawah ini:

**Gambar 2**

**Tanggapan Responden terhadap Variabel Prestasi Kerja**

Tabel dan gambar di atas menunjukkan bahwa gambaran sistem mutasi pegawai dinyatakan **sedang**. Hal ini terlihat dari keseluruhan skor jawaban responden yang diteliti terpusat pada jawaban alternative 3 yaitu sebanyak 33% dari jumlah keseluruhan responden untuk sistem mutasi pegawai rata-ratanya sebesar 2,77. Apabila dikonsultasikan dengan kriteria penafsiran pada tabel analisis data deskripsi angka tersebut berada pada 2,60-3,39 atau berada pada kategori **sedang**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gambaran prestasi kerja yang dilaksanakan di BKD kota Cilegon **sedang**.

permasalahan yang ingin dijawab adalah ” Bagaimana gambaran efektivitas sistem mutasi pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Kota Cilegon? ”.

Berdasarkan pengolahan data, secara empirik sistem mutasi pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Kota Cilegon cenderung tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh skor rata-rata jawaban responden terhadap angket variabel sistem mutasi pegawai terjadi di Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Kota Cilegon sebesar 2,68. Dapat diartikan bahwa sebagian besar responden merasa bahwa sistem mutasi pegawai yang terjadi di Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Kota Cilegon secara keseluruhan cukup efektif. Hal ini menandakan bahwa sistem mutasi pegawai secara umum telah memiliki sistem pemindahan pegawai yang baik





---

atau tinggi. Pada dasarnya sistem mutasi selain dapat meningkatkan semangat kerja, dapat pula memberikan kesempatan kepada pegawai untuk lebih meningkatkan prestasi kerja. Ada 3 (Tiga) indikator yang dijadikan ukuran dalam variabel sistem mutasi pegawai ini yaitu (1) Standar Kriteria, (2) Produktivitas kerja, dan (3) Kebutuhan Posisi.

Berdasarkan hasil dari pengolahan data variabel X (sistem mutasi pegawai) diketahui bahwa dari responden yang berjumlah 43 orang memberikan respon bahwa sistem mutasi pegawai dalam klasifikasi baik atau tinggi. Hal ini terbukti dari jawaban responden mengenai pendapat pegawai terhadap sistem mutasi pegawai bagian *merit system* yang terjadi di Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Kota Cilegon telah berjalan dengan baik. Namun masih terdapat kekurangan-kekurangan.

Apabila dilihat dari jawaban responden dapat diketahui bahwa kekurangan-kekurangan tersebut di antaranya tersebut dapat terlihat dari kurang puasnya pegawai terhadap penerapan sistem mutasi menurut kebutuhan kerjanya dan kurang puasnya pegawai terhadap pemberian sistem mutasi yang dimana menurut jenis pekerjaan yang diterapkan tidak sesuai dengan bagian kerjanya, masalah ini mungkin timbul dikarenakan sistem mutasi belum sesuai dengan kebutuhan jenis dan sifat pekerjaan yang dikerjakan pegawai.

Setelah melalui pengolahan data diketahui bahwa indikator standar kriteria pegawai memiliki kontribusi yang baik bagi efektif tidaknya sistem mutasi pegawai yang terjadi di Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Kota Cilegon hal tersebut ditandai dengan rata-rata skor jawaban responden memiliki rata-rata tertinggi dari seluruh indikator yang diteliti.

Kondisi sistem mutasi pegawai yang terjadi di Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Kota Cilegon menunjukkan kecenderungan tinggi. Dapat diartikan bahwa organisasi merasa bahwa sistem mutasi pegawai di sebuah organisasi adalah salah satu faktor penting dalam penerapan sistem pergantian alih tugas kepada pegawai. Tingginya sistem mutasi pegawai ini menunjukkan bahwa sistem pemindahan alih tugas telah berhasil diterapkan di organisasi. Hal ini akan berimplikasi terhadap meningkatnya prestasi kerja pegawai.

Permasalahan yang ingin dijawab adalah "Bagaimana gambaran tingkat prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Kota Cilegon?". Prestasi kerja dalam penelitian ini dimaknai sebagai hasil kerja seseorang atau perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya baik secara kualitas maupun kuantitas.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dikemukakan yang didasarkan kepada 4 indikator yaitu kepemimpinan kerja, kedisiplinan kerja, dan kerjasama,. Hal tersebut dapat diketahui dari responden yang berjumlah 43 orang menyatakan baik atau tinggi. Hal ini terbukti dari jawaban responden mengenai prestasi kerja pegawai. Namun masih terdapat kekurangan-kekurangan.

Apabila dilihat dari jawaban responden dapat diketahui bahwa kekurangan-kekurangan tersebut di antaranya mengenai penyesuaian diri dengan lingkungan pekerjaan dan semangat dalam memperbesar tanggung jawab. Masalah ini mungkin timbul dikarenakan pegawai kurang merasakan penerapan sistem mutasi pegawai di organisasi hal ini berakibat pada pegawai tersebut tidak dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan, dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya pun akan melemah

Setelah melalui pengolahan data maka diketahui bahwa indikator kualitas kerja merupakan indikator yang paling memberikan kontribusi bagi pencapaian prestasi kerja yang efektif. Hal tersebut ditandai dengan efektifnya pegawai dalam sebuah kontribusi dan

pemahaman dalam pekerjaannya. Berdasarkan pengolahan data di atas maka salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah sejauh mana efektifitas sistem pemindahan alih tugas pegawai terhadap sistem mutasi pegawai yang diterapkan organisasi sehingga pegawai dapat senantiasa berkontribusi serta memiliki pemahaman yang luas dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian penerapan sistem mutasi pegawai sangat penting bagi ketercapaian prestasi kerja pegawai.

Hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh hubungan sistem mutasi pegawai dan prestasi kerja di Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Kota Cilegon itu saling berhubungan. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi antara sistem mutasi pegawai dengan prestasi kerja cukup kuat. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel X (sistem mutasi pegawai) dan variabel Y (prestasi kerja) digunakan koefisien determinasi. Hasilnya variabel X (sistem mutasi pegawai) memiliki pengaruh dalam menciptakan efisiensi kerja. Dari hasil pengujian hipotesis yang bertujuan untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh antara sistem mutasi pegawai terhadap prestasi kerja. Dapat disimpulkan bahwa secara positif pengaruh sistem mutasi pegawai terhadap prestasi kerja di Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Kota Cilegon dapat dibuktikan. Pelaksanaan sistem mutasi pegawai dapat memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja di Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) menerapkan sistem mutasi pegawai dengan baik.

Permasalahan yang ingin dijawab adalah “Adakah pengaruh sistem mutasi pegawai bagian *merit system* terhadap prestasi kerja di Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Kota Cilegon?”.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka analisis pengaruh sistem mutasi pegawai terhadap prestasi kerja yang akan dipaparkan berikut ini didasarkan pada hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana. Perhitungan regresi linier digunakan untuk mengetahui pengaruh sistem mutasi pegawai terhadap prestasi kerja. Perhitungan regresi sederhana antara sistem mutasi pegawai dengan prestasi kerja menghasilkan persamaan regresi  $\hat{Y} = 14,18 + 0,465(X)$ . Persamaan di atas menyatakan bahwa hal ini berarti prestasi kerja bernilai 14,18 jika tidak ada sistem mutasi pegawai yang baik, tetapi jika ada sistem mutasi pegawai yang baik maka prestasi kerja akan meningkat sebesar 0.465.

Hasil perhitungan koefisien korelasi *Product Moment* diperoleh hubungan sistem mutasi pegawai dan prestasi kerja sebesar 0,641. Untuk mengetahui tinggi rendahnya derajat hubungan tersebut, dapat dilihat pada tabel batas-batas nilai r. Berdasarkan tabel klasifikasi tersebut, 0.641 termasuk pada klasifikasi tinggi.

Hal ini menunjukkan bahwa korelasi antara sistem mutasi pegawai dengan prestasi kerja pada klasifikasi tinggi. Berarti, di Badan Kepegawaian dan Diklat mengimplementasikan sistem mutasi pegawai sehingga menunjang prestasi kerja. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel X (sistem mutasi pegawai) dan Variabel Y (prestasi kerja) digunakan koefisien determinasi. Hasilnya variabel X (sistem mutasi pegawai) memiliki pengaruh yang positif dalam menciptakan kinerja karyawan, yaitu sebesar 41,06% sisanya 58,94% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Pengujian hipotesis bertujuan untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh antara sistem mutasi pegawai dengan prestasi kerja. Pelaksanaan sistem mutasi pegawai berpengaruh secara positif terhadap prestasi kerja, hasil tersebut berdasarkan atas hasil pengujian secara statistik di mana  $F_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 28,56. Dari hasil uji hipotesis dengan taraf signifikansi

95% dengan  $d_{f1} = 1$  dan  $d_{f2} = 43$  didapat  $F_{hitung} = 28,56 > F_{tabel} = 4.08$ , maka dapat disimpulkan bahwa secara positif antara sistem mutasi pegawai terhadap prestasi kerja di Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) dapat dibuktikan.

Hal tersebut pada prestasi kerja yang tercapai adanya suatu kebutuhan yang dimana mengacu pada teori motivasi Abraham Maslow yaitu teori kebutuhan penghargaan, merupakan kebutuhan individu akan berprestasi. Beliau menjelaskan bahwa Kebutuhan akan prestasi (esteem needs), ini merupakan kebutuhan akan kedudukan dan promosi (mutasi) di bidang kepegawaian, artinya karyawan yang memiliki prestasi di bidang pekerjaannya maka suatu organisasi akan memberikan piagam, atau suatu reward yang dapat menunjukkan bahwa ia adalah seorang yang berhasil dalam bidangnya sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Melainkan dengan pemberiannya proses promosi atau dimutasikan dibidang pekerjaannya yang lebih tinggi di tingkat bidangnya dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan pada karyawan itu. Kebutuhan akan hal tersebut memancing mereka untuk terus giat menapaki bidang kerjanya masing-masing serta mencapai suatu tujuan prestasi kerja yang diharapkan oleh sebuah organisasi itu sendiri

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada penelitian yang telah dilakukan penulis pada pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Cilegon, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem mutasi pegawai terhadap prestasi kerja, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran secara umum efektivitas sistem mutasi pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Kota Cilegon dapat dikatakan efektif, hal tersebut dapat terlihat dari analisis deskriptif sistem mutasi pada hasil jawaban responden variabel X ada pada kriteria efektif. Hasil penelitian ini diukur melalui beberapa indikator, yaitu: 1) Standar kriteria; 2) Produktivitas kerja; 3) Kebutuhan posisi. Berdasarkan pada indikator-indikator tersebut, diketahui bahwa indikator Standtar Kriteria kerja memperoleh skor tertinggi sedangkan pada indikator Produktivitas kerja salah satu ukurannya masih dalam tingkat kurang efektif.
2. Gambaran secara umum tingkat prestasi kerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Kota Cilegon dapat dikatakan berada pada tingkat sedang. Hasil penelitian ini diukur melalui beberapa indikator, yaitu: 1) Kepemimpinan kerja; 2) Kedisiplinan kerja; 3) Kerjasama; dan 4) Pelayanan kerja. Berdasarkan pada indikator-indikator tersebut, diketahui bahwa indikator kerjasama memperoleh skor tertinggi sedangkan ukuran dengan kriteria rendah terdapat pada indikator kepemimpinan kerja yang keadaanya masih rendah masih belum mencapai tujuan organisasi .
3. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari system mutasi pegawai terhadap perstasi kerja di Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Cilegon.

## PUSTAKA ACUAN

A.F.Stoner James, DKK, 1996, *Manajemen*, Edisi Indonesia, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta

Bambang Wahyudi. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita

- 
- Handayani, Soewarno (1991). *Manajemen Kepegawaian 1 dan 2*. Jakarta: Haji Mas Agung.
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dasar dan Kunci Keberhasilan)*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Gibson, J.L, Ivan Cevich and Donnelly, 1996. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses*. Terjemahan. Jakarta: Erlangga
- Luthans, Fredh. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi